

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бойко А. Тьютор – якісно вища педагогічна позиція і новий простір духовно-моральної взаємодії. *Педагогічні науки* : збірн. наук. праць. Полтава, 2011. С. 4–10.
2. Іващенко М. В. Формування готовності студентів вищих педагогічних навчальних закладів до діяльності тьютора : дис. ... к. пед. наук : 13.00.04. Харків, 2011. 233 с.
3. Осадча К. П. До питання щодо інституціоналізації професії тьютора в українському освітньому просторі. *Ukrainian Journal of Educational Studies and Information Technology*. 2018. № 6. С. 77–88.
4. Сергеева А. Д. Особенности субъект-субъектного взаимодействия членов педагогического коллектива. *Молодой ученый*. 2016. № 1. С. 756–758.
5. Чиркова Н. В. «Тьютор» versus «Учитель». Вестник ТГПУ. 2009. № 2 (80). С. 38–41.
6. Швець Т. Е. Тьюторинг. Практики впровадження. Київ : Видавнича група «Шкільний світ», 2017. 120 с.
7. [Beziat](#) J. Tuteurs et tutorés sur le campus numérique FORSE. Actes du colloque Eifad. Poitiers, 2004. 23 p.

О. З. Глушко

Інститут педагогіки НАПН України

ОСОБЛИВОСТІ ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО РІВНЯ ШКІЛЬНОГО ВЧИТЕЛЯ У ПОЛЬЩІ

У Республіці Польща, реформа структури системи шкільної освіти та підготовки і перепідготовки вчителів, була розпочата наприкінці 2016 р., після прийняття «Закону про освіту» («Prawo oświatowe», пол. мовою) та Закону «Положення про введення закону про освіту» («Przepisy wprowadzające Ustawę – Prawo oświatowe», пол. мовою) і продовжилася прийняттям у 2018 р. Закону 2,0, так званої «Конституції для науки» («Konstytucję dla Nauki», пол. мовою) та прийняттям у 2019 р. змін до Закону «Карта вчителя» («Karta Nauczyciela», пол. мовою). Під час реалізації реформи щодо впровадження нової структури школи були передбачені системні рішення для забезпечення гнучкої кадрової політики стосовно вчителів. Наприклад, вчителі, що працювали у 6-річних початкових школах, стали вчителями 8-річних початкових шкіл. Вчителю, зайнятому за трудовим договором на невизначений термін (незалежно від терміну зайнятості) надавалася можливість переведення, за власною згодою і бажанням, на інший пост у тій же самій, чи іншій школі, в тому ж або в іншому місті. Отже, державою був забезпечений перехід вчителів з діючих шкіл, до шкіл створених за новою системою.

У відповідь на виклики, пов'язані з необхідністю подальшого підвищення якості навчання у школі, Міністерство національної освіти Польща, визнає необхідність розробки дієвих механізмів щодо мотивації вчителів у їх постійному професійному розвитку, а у більш глобальній перспективі – розробки державної освітньої політики щодо престижності і привабливості педагогічної професії для сучасної молоді. Виходячи із цієї

стратегії, з 1 вересня 2019 р. середня заробітна плата вчителів у Польщі, згідно внесення змін до Закону «Карта вчителя», збільшилася ще на 9,6%. Після чергового підвищення зарплат для вчителів базова заробітна плата становитиме 3 тис. 817 злотих для дипломованого вчителя, для призначеного вчителя – 3 тис. 250 злотих, для контрактного вчителя – 2 тис. 862 злотих і для найнижчої категорії вчителя-стажиста – 2 тис. 782 злотих. Основою для визначення мінімальної базової зарплати вчителя є найвищий рівень освіти, яким володіє вчитель. Крім того, введено мінімальну суму функціональної надбавки для класного керівника у розмірі 300 злотих; запроваджено одноразову соціальну допомогу «старт» для стажистів-початківців у розмірі 1000 злотих [2].

Отже, підвищення престижності педагогічної професії, збільшення заробітної платні вчителям, сприяння якісній роботі та забезпечення належних умов для її здійснення є пріоритетами Міністерства національної освіти Польщі. Зокрема, для реалізації цих планів Міністерство національної освіти планує розробити дієві механізми заохочення роботи в школі молодих, амбітних вчителів, зацікавлених у розвитку педагогічної професії. Як відомо, в Польщі існує система підготовки вже працюючих вчителів, які бажають розвивати свою викладацьку компетентність. Охоплення значної кількості вчителів якісними курсами (з оволодінням вчителями практичними навичками і знаннями, наприклад з психології) є на часі та вимагає від держави системної та послідовної стратегії у цьому питанні.

Хочемо зазначити, що вчителі в державних школах та інших державних установах системи освіти Польщі працюють за Законом «Карта вчителя» від 26 січня 1982 року (зі змінами від 22 листопада 2018 р., від 13 червня 2019 р.). Цей Закон детально визначає умови праці вчителів, їхні обов'язки, дисциплінарну відповідальність, рівні професійної підготовки та розмір оплати праці вчителів. Зокрема, прийняті поправки до Закону «Карта вчителя» передбачають з 1 вересня 2019 року зміну правил щодо отримання професійного рівня «контрактного вчителя», а саме: відбулося скорочення строку стажування для категорії контрактного вчителя до 9 місяців. Було повернуто також «старий» склад кваліфікаційної комісії для надання цієї категорії вчителя. У склад її входять: директор або заступник директора школи на посаді голови комісії, голова колективу вчителів, якщо в школі не був призначений такий колектив – призначений або дипломований вчитель, а у разі дитячого садка, школи чи установи в якому немає призначених або кваліфікованих викладачів – вчитель за контрактом, керівник стажування. Відмітимо, що контрактний вчитель зможе розпочати стажування на наступну категорію призначеного вчителя, після роботи принаймні продовж 2 років. Отже, відповідно до нових змін, відбулось скорочення терміну необхідного для стажування на категорію призначеного вчителя, а передбачена оцінка роботи та професійних досягнень буде надаватися вже після стажування.

З 1 вересня 2019 року директор має оцінювати роботу вчителя (за винятком викладача-стажиста) за власною ініціативою або за запитом учителя, освітнього куратора, шкільної ради, батьківської ради. Загалом, для вчителів передбачена 4-бальна шкала оцінювання роботи (від «відставки» до «дуже хорошого»). Оцінюючи професійні досягнення вчителя, керівник школи повинен проконсультуватися також і з батьківською радою. Внесені поправки до «Карти вчителя» скасовують зобов'язання оцінювати роботу вчителів кожні п'ять років.

Зміни також відбулися для призначеного вчителя, що виконує функції директора. Директор може отримати категорію дипломованого вчителя, через 4 роки після присвоєння категорії призначеного вчителя; а при наявності докторського ступеня – через 3 роки. Отже, для директора школи змінюється термін і шлях професійного просування. Польська система освіти, зокрема її децентралізаційна модель надає широку автономію вчителям. Пошук балансу між самостійністю вчителя і школи та координацією в національному масштабі системою освіти, потребує стратегічної побудови освітньої політики країни й довгострокової візії щодо завдань школи XXI століття.

У 2017/18 навч. р. у всіх видах шкіл і дошкільних навчальних закладах працювало 509,8 тис. освітніх працівників (ця цифра стосується тих, хто працює на посаді вчителя, повний робочий день). За даними статистики цей показник збільшився на 2,3% у порівнянні з попереднім роком. Наразі, державний сектор охоплює 86,6% від кількості всіх вчителів, переважна більшість з яких працюють в установах, що підпорядковані муніципалітетам (63,2% всіх вчителів). Найбільша група вчителів працює в початкових школах (222,7 тис.) і в гімназіях (65,9 тис.). У приватному секторі працює 13,4% вчителів (у попередньому році цей показник становив 13,0%) [1, с. 70–71]. Однією із проблем у довгостроковій перспективі, яку необхідно вирішувати в системі підготовки вчителів – це відповідна кореляція між кількістю вчителів, які кожний рік готуються та потребами сучасного ринку праці.

Підвищення престижності педагогічної професії, сприяння якісній роботі та забезпечення належних умов для її здійснення є пріоритетами Міністерства національної освіти Польщі. Таким чином, серед сучасних тенденцій розвитку шкільної освіти Польщі можна виділити зміни щодо оплати та стандартизації праці, підвищення вимог щодо професійного розвитку вчителів, розробка механізмів щодо їх кар'єрного зростання, що у кінцевому варіанті призведе до підвищення престижу професії. Зокрема, зміни вимог до вчителів та педагогічних працівників, відповідають вимогам і потребам ринку освіти та глобальної економіки. Нова модель вчителя – це людина інноваційна, з науковим ступенем, яка постійно вдосконалюється в цій професії. Це також вчитель, що реалізує одночасно функції викладання + догляд + виховання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2017/18. Informacje statystyczne / Zespół autorski: Radosław Jabłoński, Teresa Miszke, Karina Pokrywka, Katarzyna Rybicka, Magdalena Wiktor, Hanna Zielińska, Anna Żochowska. Warszawa, Gdańsk. 2018. 246 s.
2. Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela – stan prawny na 1 września 2019 r. (2019) [Retrieved from]. URL : <https://www.kuratorium.bialystok.pl/wazne/ustawa-karta-nauczyciela-stan-prawny-na-1-stycznia-2019-r.html>

О. Б. Даниленко

Дунайський інститут Національного університету
«Одеська морська академія»

ПРОЕКТУВАННЯ СИСТЕМИ НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ СУДНОВОДІВ У ВИЩИХ МОРСЬКИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ

Система неперервної професійної підготовки майбутніх судноводів у вищих морських навчальних закладах – це послідовний динамічний функціональний комплекс діалектично пов'язаних між собою компонентів і елементів (курсантів, студентів, науково-педагогічних працівників, керівників плавальної практики, керівників баз плавальної практики), що спільно забезпечують функціонування умов для досягнення мети і розв'язання завдань підготовки майбутніх фахівців річкового та морського транспорту на першому (бакалаврському) і другому (магістерському) рівнях вищої освіти у відповідності до вимог міжнародних нормативно-правових документів.

З урахуванням результатів теоретичного аналізу проблеми [1; 2; 3], емпіричного досвіду підготовки майбутніх фахівців річкового та морського транспорту, систему неперервної професійної підготовки майбутніх судноводів у вищих морських навчальних закладах можна подати як поєднання трьох основних компонентів (блоків, підсистем), зокрема цільового, змістово-діяльнісного, аналітико-результативного.

Зміст цільового компоненту обумовлений соціальним замовленням на підготовку фахівців за спеціальністю «Річковий та морський транспорт», відповідно до якого, метою є формування готовності майбутніх судноводів до професійної діяльності у системі неперервної професійної підготовки. Оскільки цей процес передбачає два рівні освіти – перший (бакалаврський) і другий (магістерський), то, відповідно, на кожному рівні вищої освіти у системі неперервної підготовки необхідно вирішувати окремі завдання. Зокрема перший (бакалаврський) рівень освіти передбачає – підготовку майбутніх судноводів до отримання звання штурмана та зайняття посад вахтового помічника капітана морських суден відповідно до Міжнародної Конвенції ПДМНВ і національних вимог.

Другий (магістерський) рівень вищої освіти серед основних завдань передбачає здобуття курсантами (студентами) знань, умінь, навичок та досвіду, що стосується управління експлуатацією складних інформаційно-